

## Strategi Pengendalian Internal Dalam Perekrutan Dan Pelatihan Karyawan Pada Citraland Celebes Di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan

Andi Baharuddin<sup>1</sup>.,Haery Mogat<sup>2</sup>

<sup>\*1,2</sup>Universitas Patompo Makassar

Email : [andibaharuddin1962@gmail.com](mailto:andibaharuddin1962@gmail.com)., [haerymogat@gmail.com](mailto:haerymogat@gmail.com).

### Abstrak

Penelitian ini adalah untuk menilai aktivitas proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan pada CitraLand Celebes di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini adalah menganalisis sistem pengendalian internal yang merupakan sebuah penelitian untuk menganalisis seberapa pentingnya peran SDM dalam operasional perusahaan. Kualitas SDM yang ada di perusahaan harus diperhatikan karena berkaitan dengan kualitas dan daya saing perusahaan di dalam dunia bisnis.

Jenis penelitian ini adalah penelitian studi kasus. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel survei. Objek dalam penelitian ini adalah kegiatan pada manajemen sumber daya manusia khususnya pada proses rekrutmen dan pelatihan karyawan. Data diperoleh dengan metode wawancara, dokumentasi, *check list* dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis dengan survei pendahuluan, menyusun rencana analisis, melaksanakan rencana analisis, mengevaluasi hasil analisis, dan melaporkan hasil analisis yang dilakukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di CitraLand Celebes di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan telah berjalan dengan sangat baik, sedangkan hasil pelatihan karyawan masih dalam kategori kurang dan bahkan perusahaan belum melakukan pelatihan kepada karyawan.

**Kata Kunci** : sistem pengendalian internal, aktivitas, rekrutmen, seleksi, pelatihan

### PENDAHULUAN

Era globalisasi ditambah dengan telah dimulainya era Masyarakat Ekonomi ASEAN telah membuat persaingan dunia bisnis khususnya di Indonesia semakin ketat dan sengit, mau tidak mau seluruh perusahaan harus merasakan dampak ini dalam kegiatannya. Mulai dari aktivitas produksi, inovasi hasil produksi, layanan kepada pelanggan

ataupun hal lain yang dijalankan untuk mencapai cita-cita atau pun tujuan dari perusahaan tersebut. Segala kesulitan yang ada baik karena era globalisasi ataupun MEA secara bersamaan, pelaku bisnis juga mendapat berbagai kemudahan yang didapat karena kemajuan teknologi yang begitu pesat, dengan harapan mampu membuat manajemen perusahaan berlomba-lomba untuk dapat menguasai

secepat mungkin teknologi yang ada untuk memenangkan persaingan. Di era ini hanya perusahaan yang mampu dengan segera beradaptasi dan menyesuaikan dengan segala sumber daya yang ada, yang mampu memenangkan persaingan bahkan jika perusahaan gagal untuk beradaptasi bukan tidak mungkin perusahaan itu gagal mempertahankan kelangsungan operasional perusahaan. Semua perusahaan pasti ingin memenangkan persaingan di dalam dunia bisnis, hal tersebut dilakukan untuk dapat mencapai cita-cita atau pun tujuan dari berdirinya perusahaan tersebut ialah keuntungan. Banyak upaya yang harus dilakukan oleh manajemen perusahaan salah satu yang terpenting adalah pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya yang ada seefektif dan seefisien mungkin.

Sumber daya ini meliputi teknologi, mesin, informasi, modal, sumber daya manusia dan sumber daya lain yang mampu menunjang aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan sekaligus memenangkan persaingan bisnis. Dalam pengelolaan sumber daya yang ada selalu tidak akan berjalan mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhi hal ini, sehingga ini menjadi suatu tantangan yang harus ditaklukkan oleh manajemen yang diberi tanggung jawab lebih oleh perusahaan. Mulai dari merencanakan pengelolaan sebaik mungkin, melihat dari berbagai sisi dengan

tujuan tidak ada yang terlewat bagi manajemen untuk dapat melakukan pengelolaan sebaik mungkin. Di antara beberapa sumber daya yang ada, yang menjadi hal kunci bagi perusahaan adalah adanya sumber daya manusia, karena setiap operasional perusahaan selalu didukung dengan adanya faktor manusia baik mengolah, mengelola, menghasilkan, mengawasi, membenahi dan berbagai aktivitas perusahaan manusia memegang peranan paling kunci.

Peran penting sumber daya manusia (SDM) dalam banyak hal di kelangsungan operasional perusahaan semakin menguatkan pendapat bahwa SDM merupakan faktor utama dalam perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset berharga dan terpenting bagi perusahaan dalam prosesnya mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam prosesnya di perusahaan dapat dikatakan sebagai penggerak utama operasional perusahaan. Perusahaan dengan visi, misi ataupun strategi sebaik apapun, apabila sumber daya manusia tidak mampu menggerakkan operasional perusahaan dengan baik dan cekatan, maka perancangan yang baik dari visi, misi ataupun strategi perusahaan akan sia-sia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan karena hal tersebut sehingga wajar apabila perusahaan disarankan untuk

memberikan perhatian khusus bagi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Penyelarasan tujuan antara sumber daya manusia yang ada dengan tujuan perusahaan, akan membuat pencapaian tujuan perusahaan terasa lebih mudah. Begitu penting peran sumber daya manusia dalam perusahaan inilah yang membuat pengelolaan sumber daya manusia harus baik, dengan maksud supaya sumber daya manusia di perusahaan dapat memberikan peran terbaiknya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini proses rekrutmen karyawan sebagai proses pertama yang menentukan kualitas sumber daya manusia bagi perusahaan dan dari proses inilah kelangsungan operasional perusahaan sangat ditentukan. Bersama dengan proses rekrutmen dan proses pelatihan karyawan juga menjadi hal yang berperan penting dalam upaya perusahaan mengelola sumber daya manusia yang terbaik bagi perusahaan. Proses rekrutmen dan proses pelatihan karyawan merupakan beberapa fungsi dari banyak fungsi manajemen SDM, sehingga manajemen SDM memiliki tanggungjawab lebih dalam proses ini. Dalam prosesnya perusahaan juga perlu melakukan pengawasan dan evaluasi kepada manajemen SDM menyangkut proses rekrutmen dan pelatihan karyawan, untuk memastikan bahwa proses tersebut berjalan dengan baik dan mampu memberikan

kontribusi yang besar bagi perusahaan nantinya. Manajemen SDM dalam kinerjanya memiliki tanggungjawab terhadap pengelolaan serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Selain itu, manajemen SDM juga harus mengontrol kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya manusia agar kinerja perusahaan selalu berjalan harmonis dan baik, sehingga operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dalam kinerjanya manajemen SDM bisa saja salah mengambil keputusan terkait proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan yang dilakukan olehnya dan hal ini dapat menyebabkan kekacauan yang terjadi di dalam internal perusahaan dan proses yang dilakukan oleh manajemen SDM tidak memiliki nilai tambah bagi perusahaan. Oleh karena itu, sebagai perusahaan yang tentu saja menghendaki setiap kinerja karyawannya berjalan sangat baik, perusahaan perlu menjalankan sistem pengendalian internal terhadap manajemen untuk menilai program-program dan aktivitas-aktivitas pada fungsi manajemen SDM sudah berjalan sesuai dengan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada penelitian ini, sistem pengendalian internal atas manajemen SDM akan difokuskan pada proses rekrutmen dan pelatihan karyawan pada CitraLand Celebes Kabupaten Gowa. Penelitian ini ingin

mengetahui dan melihat efektivitas program-program dan aktivitas-aktivitas yang masih terkait dengan fungsi SDM di perusahaan tersebut. Penilaian aktivitas ini melihat dari apakah fungsi SDM sudah berjalan dengan baik dan mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan, sebagai ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan CintraLand Celebes Kabupaten Gowa.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian yang akan menjadi subjek penelitian adalah manajer sumber daya manusia dan karyawan pada CitraLand Celebes dan yang akan menjadi objek dalam penelitian ini adalah kegiatan pada manajemen sumber daya manusia khususnya pada proses rekrutmen dan pelatihan karyawan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian studi kasus. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel survei, yaitu suatu metode yang menggunakan kuesioner sebagai hasil dari pengumpulan datanya. Tujuannya untuk memperoleh informasi tentang sejauh mana responden yang dianggap sebagai mewakili populasi tertentu. Kriyanto (2006), biasanya pengumpulan data ini dapat dilakukan sekaligus bersamaan terjadi sebuah komunikasi langsung antara peneliti dengan responden.

Populasi yang diteliti adalah dokumen-dokumen pengadaan tenaga kerja, dokumen evaluasi karyawan, dokumen pelatihan dan pengembangan karyawan, sedangkan sampel yang diambil adalah sebagian dari dokumen-dokumen pengadaan tenaga kerja, evaluasi karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang meliputi:

### **1. Observasi**

Observasi merupakan tahap di mana peneliti melakukan kegiatan untuk memperoleh informasi atau data-data yang dijadikan sebagai informasi awal terkait masalah yang diteliti. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

### **1. Wawancara**

Wawancara dilakukan dengan percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Wawancara sering juga disebut dengan kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh data (informasi) tambahan/pembanding dari responden.

### **2. Dokumentasi**

Teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang diperoleh dari manajemen sumber daya

manusia (HRD) dengan mempertimbangkan keterkaitan dokumen dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

### 3. *Check List*

Teknik ini peneliti gunakan dengan melakukan tanya-jawab kepada narasumber dengan berbekal pertanyaan yang telah disusun sebelumnya sehingga membuat pertanyaan lebih terarah sesuai kebutuhan penelitian.

Untuk menjawab permasalahan penelitian ini, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis, yakni untuk menilai efektivitas proses rekrutmen dan pelatihan yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia di CitraLand Celebes Kabupaten Gowa.

Peneliti menganalisis dan membandingkan SOP perekrutan dan pelatihan karyawan yang seharusnya diterapkan dalam proses yang dilakukan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, peneliti juga mengungkap penyimpangan-penyimpangan ataupun kelemahan-kelemahan yang ditemukan kemudian memberikan rekomendasi perbaikan dengan harapan proses perekrutan dan pelatihan karyawan di CitraLand Celebes dapat berjalan semakin baik dan semakin efektif demi menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Tahap-tahap yang digunakan

dalam hal ini adalah: (a) Menyusun rencana analisis, (b) Pelaksanaan rencana analisis, (c) Evaluasi hasil analisis, (d) Pelaporan hasil analisis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pembahasan**

#### **A. Survei Pendahuluan**

Dalam pelaksanaan survei pendahuluan peneliti melakukan komunikasi dengan HRD Personalia perusahaan untuk menjelaskan cakupan analisis dan menjelaskan apa yang menjadi sasaran dalam penelitian ini. Dalam komunikasi tersebut peneliti juga menjelaskan langkah-langkah yang diambil peneliti untuk mendapatkan data sesuai yang dibutuhkan dalam proses pengauditan ini, antara lain seperti pembagian kuesioner kepada karyawan, wawancara dan pengisian *check list*.

Dalam komunikasi awal ini peneliti juga berusaha mendapatkan informasi latar belakang perusahaan yang akan diteliti baik itu profil perusahaan, sejarah perusahaan, visi dan misi, kebijakan HRD Personalia perusahaan dan langkah-langkah yang dilakukan manajemen dalam proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan diperusahaan. Hasil yang didapatkan dari survei pendahuluan yang dilakukan peneliti dapat dilihat dalam gambaran umum perusahaan.

## B. Menyusun Rencana Analisis

Tahap penyusunan rencana audit digunakan peneliti sebagai tahap dalam penyusunan sejumlah pertanyaan yang akan digunakan dalam proses wawancara dan program audit berupa *check list* sebagai alat yang digunakan untuk mengaudit HRD Personalia perusahaan dan menyusun kuesioner sebagai langkah konfirmasi yang ditujukan kepada karyawan atas penjelasan yang telah diberikan HRD Personalia terhadap peneliti dalam survei pendahuluan yang telah dilakukan. Selain itu, dalam penyusunan rencana audit ini, peneliti juga melakukan konfirmasi waktu kepada HRD Personalia sehingga penelitian ini tidak mengganggu jalannya operasional perusahaan.

## C. Melaksanakan Rencana Analisis

Dalam tahapan ini peneliti melakukan *review* dan pengujian terhadap sistem pengendalian internal perusahaan khususnya dalam proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan yang ditujukan untuk membantu kemajuan perusahaan. Hal lain yang dilakukan dalam tahapan ini adalah mengidentifikasi ada atau tidaknya *Standard Operating Procedure (SOP)* terhadap pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan pelatihan di CitraLand Celebes Kabupaten Gowa.

Dalam tahap ini peneliti mengajukan

pertanyaan kepada HRD Personalia perusahaan dan peneliti mendapati bahwa perusahaan baru memiliki SOP yang berisi tentang garis besar tahapan perekrutan karyawan. Untuk SOP secara mendetail mengenai masing-masing proses, seperti: rekrutmen, seleksi dan pelatihan, HRD Personalia perusahaan hanya melakukan sesuai dengan pengalaman yang pernah didapat dan beberapa acuan masing-masing proses tersebut yang didapat dari buku ataupun dari pengalaman teman sesama HRD di perusahaan lain. Garis besar tahapan perekrutan yang ada di perusahaan, yaitu:

1. Analisis Kebutuhan Karyawan (Konsultasi dengan *General Manager/* Direktur Utama).
2. Pemasangan Lowongan Kerja di Media (*Online*).
3. Proses Seleksi Aplikasi (CV) yang masuk sesuai dengan kriteria.
4. Proses *Screening/Interview & Test*
5. Tahapan *Training* Calon Karyawan

## D. Evaluasi Hasil Analisis

Dalam tahapan ini peneliti melakukan survei kepada pihak yang berkompeten terhadap proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan di CitraLand Celebes Kabupaten Gowa yaitu HRD Personalia perusahaan. Dalam mengevaluasi proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan, peneliti melakukan dengan menggunakan

*check list* untuk masing-masing proses. Selain itu, peneliti juga membagikan kuesioner kepada karyawan untuk konfirmasi atas pernyataan HRD yang digambarkan dari jawaban *check list*. Evaluasi atas hasil dari *check list* ataupun kuesioner akan dinilai berdasarkan jawaban “YA” atau “TIDAK”, apabila jawaban “YA” lebih banyak maka proses yang dilakukan di perusahaan “baik” dan apabila jawaban “TIDAK” lebih banyak maka proses yang dilakukan di perusahaan “tidak baik”. Hal tersebut juga berlaku dalam pengolahan atas hasil kuesioner yang ditujukan kepada karyawan perusahaan. Berikut evaluasi audit yang dipisahkan berdasarkan masing-masing proses:

### **1. Evaluasi Proses Rekrutmen**

Proses rekrutmen menjadi pembahasan awal dalam evaluasi yang dilakukan terhadap tiga proses yang menjadi tanggung jawab HRD. Dalam evaluasi proses rekrutmen, terhadap 2 tahapan yaitu, melalui hasil *check list* dan kuesioner.

Berdasarkan hasil *check list* tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen perusahaan selalu menginformasikan rincian kriteria karyawan secara tegas. Rincian-rincian yang dicantumkan disesuaikan dengan hasil analisis manajemen HRD Personalia dengan kebutuhan karyawan yang

kemudian telah dikonsultasikan dengan direktur utama perusahaan untuk mendapatkan persetujuan melakukan rekrutmen karyawan.

Proses rekrutmen perusahaan dilakukan secara terbuka dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam proses rekrutmen HRD Personalia juga memastikan bahwa proses tersebut dilakukan tanpa adanya diskriminasi baik itu mengenai sara, asal sekolah ataupun asal daerah calon karyawan tersebut.

Perusahaan dalam proses rekrutmen memakai beberapa media untuk menayangkan iklan lowongan pekerjaan di perusahaan. Sumber-sumber tersebut baik melalui media cetak ataupun elektronik selalu akan dievaluasi. Hal ini bertujuan penayangan iklan lowongan pekerjaan perusahaan selalu dapat menjangkau masyarakat luas.

CitraLand Celebes Kabupaten Gowa dalam proses pemenuhan kebutuhan jabatan hanya dilakukan melalui sumber dari luar karyawan perusahaan, dalam arti bahwa karyawan perusahaan tidak diberi kesempatan untuk mengisi jabatan yang kosong. Menurut HRD Personalia perusahaan hal tersebut dapat mengganggu operasional perusahaan, sehingga jika ada

kekosongan jabatan maka perusahaan akan selalu melakukan proses rekrutmen. Hal ini bisa saja membuat karyawan yang sudah ada dalam perusahaan merasa bahwa jenjang karir di perusahaan tidak dapat mengalami kemajuan dan karyawan cenderung berpikir untuk meninggalkan pekerjaan di CitraLand Celebes Kabupaten Gowa untuk mencari pekerjaan yang memiliki jenjang karir yang cerah baginya.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan, diperoleh informasi bahwa proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan menurut karyawan telah berjalan dengan “Baik Sekali” dan sesuai dengan hasil *check list* yang diajukan kepada HRD Personalia perusahaan.

Hasil evaluasi terkait proses rekrutmen karyawan di CitraLand Celebes Kabupaten Gowa dapat disimpulkan telah berjalan dengan baik sekali. Hal tersebut berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti melalui *check list* dan pembagian kuesioner yang dibagikan kepada karyawan.

## **2. Evaluasi Proses Seleksi**

Evaluasi selanjutnya membahas mengenai proses seleksi calon karyawan perusahaan di CitraLand Celebes Kabupaten Gowa. Dalam evaluasi proses

seleksi cara yang digunakan sama dengan evaluasi proses rekrutmen, yaitu *check list* dan kuesioner.

Berdasarkan panduan penilaian, aktivitas proses seleksi yang dilakukan perusahaan dapat dikatakan telah berjalan dengan “Baik Sekali”. Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan kesempatan yang sama dalam bagi pelamar untuk menjadi karyawan perusahaan. Dalam proses seleksi karyawan salah satu langkah yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan tes wawancara. Oleh karena itu menurut HRD Personalia pewawancara telah memahami dengan baik persyaratan yang diinginkan oleh perusahaan untuk mengisi kekosongan jabatan di perusahaan. Selain itu, proses wawancara juga dianggap salah satu cara perusahaan untuk mengetahui latar belakang dan potensi calon karyawan secara mendetail.

Untuk efisiensi waktu HRD Personalia juga telah melaksanakan proses penyaringan lamaran terlebih dahulu, dengan tujuan calon karyawan yang mengikuti proses wawancara dan tes, benar-benar calon karyawan yang memiliki kriteria sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut panduan penilaian, proses seleksi yang dilakukan perusahaan



menurut karyawan telah berjalan dengan “Baik Sekali” dan sesuai dengan hasil *check list* yang diajukan kepada HRD Personalia perusahaan.

Melihat dari hasil evaluasi proses seleksi baik melalui *check list* ataupun kuesioner, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa proses seleksi karyawan di CitraLand Celebes Kabupaten Gowa telah berjalan dengan baik sekali.

### **3. Evaluasi Proses Pelatihan**

#### **Karyawan**

Evaluasi yang terakhir membahas mengenai proses pelatihan karyawan perusahaan di CitraLand Celebes Kabupaten Gowa. Dalam evaluasi proses pelatihan cara yang digunakan sama dengan evaluasi pada proses-proses sebelumnya, yaitu *check list* dan kuesioner, dimana *check list* yang ditujukan kepada HRD Personalia perusahaan dan kuesioner yang ditujukan kepada karyawan perusahaan.

Proses pelatihan karyawan belum dilakukan di CitraLand Celebes Kabupaten Gowa, meskipun HRD Personalia sadar bahwa pelatihan sangat penting untuk mengatasi kelemahan perusahaan. HRD Personalia perusahaan mengatakan bahwa pengajuan anggaran untuk melaksanakan pelatihan telah

dibuat dan diajukan kepada direktur umum perusahaan, namun sampai proses audit ini dilaksanakan direktur umum perusahaan belum menyetujui anggaran yang diajukan oleh HRD Personalia untuk mengadakan pelatihan karyawan.

Menurut panduan penilaian, proses pelatihan yang dilakukan perusahaan menurut karyawan dianggap “Kurang” dan hasil yang didapati pada kuesioner ini sesuai dengan hasil yang didapat dari hasil *check list* yang diajukan kepada HRD Personalia perusahaan.

Melihat dari hasil evaluasi proses pelatihan baik melalui *check list* ataupun kuesioner, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa proses pelatihan karyawan di CitraLand Celebes Gowa belum berjalan dengan baik dan bisa dikatakan proses pelatihan yang ada di perusahaan belum terlaksana.

#### **E. Laporan Hasil Audit**

Dalam tahap ini, peneliti melakukan pelaporan kepada pihak HRD Personalia mengenai temuan audit atas proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan yang ada di CitraLand Celebes Kabupaten Gowa. Laporan ini merupakan fakta dan temuan yang diperoleh dari hasil penelitian di perusahaan serta rekomendasi perbaikan yang berupa saran.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan, maka diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan di CitraLand Celebes Kabupaten Gowa telah berjalan sangat baik. Dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, perusahaan telah memiliki acuan tahapan-tahapan yang harus dilalui, seperti: menganalisis kebutuhan karyawan perusahaan yang dikonsultasikan kepada direktur umum perusahaan. Selanjutnya, menayangkan info lowongan pekerjaan di sumber-sumber yang telah dipercaya dan telah dievaluasi oleh perusahaan dengan mencantumkan secara mendetail kriteria karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses rekrutmen juga dilakukan tanpa adanya diskriminasi baik menyangkut asal sekolah ataupun asal daerah calon karyawan. Namun, dalam setiap kekosongan jabatan yang ada, perusahaan selalu melakukan rekrutmen yang berasal dari sumber *eksternal* dan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan yang ada di perusahaan untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut.
2. Proses pelatihan karyawan pada CitraLand Celebes Kabupaten Gowa belum berjalan dengan baik. Hal ini

terjadi karena anggaran yang dibuat oleh HRD Personalia perusahaan untuk mengadakan pelatihan bagi karyawan belum mendapat persetujuan dari atasan, sehingga proses pelatihan belum dapat dilaksanakan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dan atas keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti, maka saran ataupun rekomendasi perbaikan yang sebaiknya dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
  - a. HRD Personalia perusahaan sebaiknya segera membuat acuan untuk prosedur-prosedur yang harus dilakukan dalam setiap proses yang ada di perusahaan, terkhusus untuk proses seleksi dan pelatihan karyawan.
  - b. HRD Personalia perusahaan alangkah baiknya memberikan rencana karir bagi karyawan dengan jelas, sehingga karyawan dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi.
  - c. Perusahaan sebaiknya mengadakan proses pelatihan bagi karyawan baik untuk pelatihan awal ataupun pelatihan secara rutin dan berkala, sehingga kualitas SDM di perusahaan selalu terjaga dan mampu untuk membantu perusahaan terus

bertahan di dalam persaingan dunia bisnis yang ada saat ini.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti memberikan saran bagi peneliti selanjutnya untuk memastikan dalam proses penelitian bisa mendapatkan informasi mengenai alasan yang menyebabkan proses-proses yang diaudit belum dilakukan dengan baik dan memastikan peneliti mengetahui alasan atas jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden untuk dituangkan dalam laporan penelitian yang akan dibuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Anak Agung Putu. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. UB Press, Malang.
- Andayani, Wuryan. 2008. *Audit Internal*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Armstrong, Michael. 1990. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Seri Pedoman Manajemen)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Bayangkara, IBK. 2008. *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Biandiputri, Bionita. 2013. *Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Distributor dan Percetakan Buku Pustaka Baru*. Universitas Negeri Yogyakarta,
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Handoko, Hani T. 1998. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: Grasindo.
- Iriyadi. 2004. "Peranan Internal Auditor Dalam Menunjang Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Piutang". Dalam *Ranggagading*, No.2: 67-72. Jakarta
- Jusup, Haryono Al. 2001. *Auditing (Pengauditan)*. Buku Pertama. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal. 2004. *Standar Profesi Audit Internal*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kotler, Philip. 2001. *Manajemen Pemasaran: Analisis, Perencanaan*,
- Kumaat, Valery G. 2010. *Internal Audit*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Luthans, Fred. 2002. *Organization Behaviour*. New York: McGraw Hill.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R.W., A. Sharplin, and Shane R. Premaux. 1990. *Management and Organization Behaviour*. Allyn and Bacon.
- Mulyadi. 2008. *Auditing, Edisi keenam, Buku satu dan dua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2010. *Auditing (Edisi Keenam, Vol. 1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nana Syaodih Sukmadinata, H.S. (1995). *Auditing Modern*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Soekidjo. 2014. Tentang Langkah Analisis Internal. <http://zahiraccounting.com/id/blog/langkah-praktis-melakukan-audit-internal-perusahaan/>. Diakses pada tanggal 26 September 2016.